

Selbstcheck für rassismuskritische und diversitätsorientierte Jugendverbandsarbeit

1. Verbandspolitik und Entwicklungsprozess	Bitte ankreuzen:									
	Trifft zu					Trifft nicht zu				
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. Der Verband entscheidet sich für den Prozess der diversitätsorientierten und rassismuskritischen Organisationsentwicklung.										
2. Alle Entscheidungsträger_innen (insb. Vorstand und Mitarbeitende) werden an dem Prozess beteiligt.										
3. Rassismuskritik und Diversitätsorientierung werden als Querschnittsthemen verstanden, die alle Bereiche des Verbandes betreffen.										
4. Bei wichtigen Entscheidungen werden rassismuskritische und diversitätssensible Perspektiven berücksichtigt.										
5. Bei der Erarbeitung von politischen Zielen und Forderungen werden die jeweils Betroffenen mit einbezogen (z. B. Beteiligung von Geflüchteten bei der Formulierung von migrationspolitischen Forderungen).										
6. Rassismuskritik und Diversitätsorientierung werden im Verband fest verankert (z. B. Satzung, Leitbild, Selbstverständnis).										
7. Es gibt Raum für Reflexion und Austausch über die Bedeutung und Umsetzung des Prozesses.										

2. Verbandskultur	Bitte ankreuzen:									
	Trifft zu					Trifft nicht zu				
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. Entscheidungsträger_innen und Verantwortliche agieren diversitätssensibel und diskriminierungskritisch.										
2. Entscheidungsprozesse laufen nachvollziehbar und partizipativ ab.										
3. Verantwortliche gehen ressourcenorientiert und wertschätzend mit Unterschieden um (Biografien, Sprachen, Aussehen, Diskriminierungserfahrung, Arbeitsweisen etc.).										
4. Verantwortliche sind für das Diskriminierungspotenzial von stereotypisierenden und stigmatisierenden Zuschreibungen sensibilisiert und wirken diesen entgegen.										
5. Für den Umgang mit Konflikten gibt es eine festgelegte Vorgehensweise.										
6. Die Regelungen für den Umgang mit Konflikten berücksichtigen auch die Machtverhältnisse unter den beteiligten Parteien.										
7. Instrumente zur Lösungsfindung bei Konflikten sind je nach Bedarf moderierte Gespräche, Supervision und Fortbildungen.										
8. Eine Weiße Kultur oder deutsche Sozialisation wird im Verband nicht als Norm angesehen.										
9. Rassistische, sexistische und anderweitig diskriminierende Kommentare werden nicht toleriert.										

3. Strukturen im Verband	Bitte ankreuzen:									
	Trifft zu					Trifft nicht zu				
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Verbandsaufbau und Arbeitsbedingungen										
1. Die Verbandsstruktur (Aufbau) ist für alle Beteiligten klar und nachvollziehbar.										
2. Es gibt qualifizierte Ansprechpersonen, die für diversitätssensible und diskriminierungsrelevante Themen zuständig und auch vertraulich erreichbar sind.										
3. Die Arbeitsformen und -bedingungen können entsprechend der individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden/Ehrenamtlichen gestaltet werden.										
4. Alle Räumlichkeiten sind für Menschen mit eingeschränkter Mobilität zugänglich.										
5. Kommunikation, Information, Austausch und Technologienutzung sind barrierefrei gestaltet.										
Teilnehmende, Mitglieder und Ehrenamtliche										
1. An den Veranstaltungen/Angeboten nehmen Jugendliche aus gesellschaftlich marginalisierten Zielgruppen teil (PoC, Geflüchtete, queere und behinderte Jugendliche).										
2. Jugendliche aus gesellschaftlich marginalisierten Zielgruppen gehören zu den Mitgliedern.										
3. Jugendliche aus gesellschaftlich marginalisierten Zielgruppen sind im Verband ehrenamtlich aktiv.										
4. Jugendliche aus gesellschaftlich marginalisierten Zielgruppen werden gezielt für eine Mitarbeit im Verband angesprochen.										
Vorstand, Hauptamtliche, Gremien										
1. In Vorständen, Gremien und unter den Hauptamtlichen sind Menschen aus gesellschaftlich marginalisierten Gruppen vertreten.										
2. Es gibt ein aktives Bestreben, damit Menschen aus gesellschaftlich marginalisierten Gruppen auf allen Ebenen des Verbandes angemessen vertreten sind.										
3. Ausschreibungen werden über diverse Medien und Verteiler veröffentlicht, auch um gesellschaftlich marginalisierte Zielgruppen gezielt anzusprechen.										
4. Unterrepräsentierte Diversitätsdimensionen werden im Rahmen von Stellenausschreibungen benannt und als positiv bewertet.										
5. Rahmenbedingungen von Gremiensitzungen sind bestmöglich entsprechend der Bedürfnisse aller Teilnehmenden gestaltet und beugen dem Ausschluss von Marginalisierten vor (Zeit, Ort, Verpflegung, Barrierefreiheit etc.)										

	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Fortbildungen										
1. Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Mitglieder werden in der Weiterentwicklung ihrer Potenziale und Kompetenzen gefördert.										
2. Es gibt die Möglichkeit, individuelle und bedarfsorientierte Fortbildungen und Supervision in Anspruch zu nehmen.										
3. Die Themen Diversität, Antidiskriminierung und Rassismuskritik sind im eigenen Fortbildungsprogramm (z. B. auch in der Juleica) ein fester Bestandteil.										
Vernetzung										
1. Es gibt Kontakte zu Migrant_innenselbstorganisationen.										
2. Es gibt Kooperationen mit Migrant_innenselbstorganisationen.										
3. Es gibt Kontakte/Kooperationen mit Selbstorganisationen von anderen gesellschaftlich marginalisierten Gruppen (Behinderte, queere Menschen).										

4. Kommunikation	Bitte ankreuzen:									
	Trifft zu					Trifft nicht zu				
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. Verantwortliche pflegen einen diversitätssensiblen Umgang mit Personen innerhalb und außerhalb des Verbandes.										
2. Alle Kommunikationsmittel und -Medien nutzen eine diversitätssensible Text- und Bildsprache.										
3. Das Wissen des Verbandes beinhaltet (auch) Wissen und Expertise aus gesellschaftlich marginalisierten Gruppen.										
4. Wesentliche Informationen über den Verband (Leitbild, Satzung, Angebote etc.) sind in mehreren relevanten Sprachen erhältlich.										
5. Die öffentliche Darstellung des Verbandes entspricht dem eigenen Anspruch in Bezug auf Vielfalt und Repräsentanz von marginalisierten, aber ohne die Verbandswirklichkeit zu verschleiern.										
6. Es werden Formen der Kommunikation gewählt, bei denen alle zu Wort kommen (können), z. B. Runden oder Quotierungen.										

7. Es werden politische Selbstbezeichnungen verwendet und keine Fremdzuschreibungen.										
8. Menschen werden nicht für ihre Art der Kommunikation abgestempelt (wenn sie sich z. B. nicht akademisch ausdrücken können).										

5. Angebote, Veranstaltungen und Projekte	Bitte ankreuzen:									
	Trifft zu					Trifft nicht zu				
	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
1. Die inhaltliche Entwicklung von Angeboten und Projekten für bestimmte Zielgruppen beinhaltet eine Beteiligung der jeweiligen Zielgruppe an der Konzeption.										
2. Es wird nicht über gesellschaftlich marginalisierte (Gruppen) gesprochen, sondern mit ihnen (z. B. durch Einladung von Referent_innen aus diesen Gruppen).										
3. Bedürfnisse der avisierten Zielgruppen werden berücksichtigt (z. B. Übersetzungen, Übernachtungswünsche, Verpflegung, Barrierefreiheit, Kinderbetreuung etc.).										
4. Bei Ausschreibungen wird das Informationsbedürfnis von Eltern berücksichtigt.										

Redaktion: Reinhold Uhlmann, Landesjugendring M-V – Projekt *Jugend kommt an*

Stand: 08.10.2018

Dieser Selbstcheck basiert auf folgenden Publikationen:

- RAA Berlin: Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSAETZE-RAA-BERLIN.pdf
- global e.V.: Willkommen ohne Paternalismus, Reflexions- und Praxishilfe, <https://www.glokal.org/publikationen/willkommen-ohne-paternalismus/>
- Bayerischer Jugendring: Potential Vielfalt. Eine Arbeitshilfe zur Interkulturellen Öffnung der Jugendarbeit in Bayern.
- Landesjugendring NRW: Der interkulturelle Selbstcheck.